



محضر جلسة

لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة والحوكمة ومكافحة الفساد

عدد 31

✚ تاريخ الاجتماع: الخميس 18 جويلية 2024.

✚ جدول الأعمال: مواصلة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل

الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص.

✚ الحضور:

- الحاضرون: (05)

- المتغيبيون: (03)

- المعتذرون: (02)

- الحاضرون من غير أعضاء اللجنة: (06)

✚ ساعة افتتاح الجلسة: العاشرة صباحا (10:00).

✚ ساعة رفع الجلسة: الثانية ظهرا وخمسة وعشرون دقيقة (14:25).

عقدت لجنة تنظيم الإدارة وتطويرها والرقمنة والحوكمة ومكافحة الفساد جلسة يوم الخميس 18 جويلية 2024 لمواصلة مناقشة فصول مقترح القانون (عدد 2024/13) المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص بحضور جهة المبادرة.

في بداية الجلسة، وقبل الشروع في مناقشة فصول مقترح القانون، سجّل مقرر اللجنة اعتراضه على قرار اللجنة الذي تم اتخاذه في جلسة الامس والمتمثل في مواصلة مناقشة فصول مقترح القانون (عدد 2024/13) المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص نظرا لتعذر حضوره بالجلسة بسبب مشاركته في ورشة عمل حول الأمن السيبراني بتكليف من اللجنة، مبينا أنه كان على اللجنة أن تقرر الشروع في دراسة مشروع القانون عدد 2024/56 المتعلق بعطل الأمومة والأبوة والذي تمت إحالته من مكتب المجلس بتاريخ 08 جويلية 2024 مع طلب استعجال النظر فيه، مؤكدا على أن أولوية النظر في وضعية الحال لمشاريع القوانين المقدمة من رئيس الجمهورية وذلك عملا بمقتضيات الفصل 68 من الدستور والفصل 122 من النظام الداخلي للذان ينصان على ما يلي:

" لرئيس الجمهورية حق عرض مشاريع القوانين.

وللنواب حق عرض مقترحات القوانين شرط أن تكون مقدمة من عشرة نواب على الأقل.

ويختص رئيس الجمهورية بتقديم مشاريع قوانين الموافقة على المعاهدات ومشاريع قوانين المالية.

ولمشاريع رئيس الجمهورية أولوية النظر.

كما أشار مقرر اللجنة في ذات السياق أنه على اللجنة أن تشرع في دراسة مشروع القانون عدد 2024/56 آنف الذكر مع الاستئناس بمضامين مقترح القانون عدد 13 / 2024 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص المعروض على اللجنة في نفس الموضوع بما يفضي إلى نص قانوني يكون محل توافق بين جميع الأطراف مؤكدا أن الهدف الأساسي يتمثل في التوصل إلى إصدار نص قانوني يخدم مصلحة الأم والطفل والأسرة.

و في سياق متصل، تم التطرق الى مخرجات اجتماع اللجنة مع عدد من أعضاء مكتب المجلس المنعقد يوم الأربعاء 17 جويلية 2024 والذين تم تكليفهم، تبعا لقرار مكتب المجلس عدد 37 المؤرخ في 11 جويلية 2024، بالتواصل مع اللجنة لتوضيح الخيارات المطروحة أمامها خلال تعاطيها مع مقترح القانون عدد 2024/13 ومشروع القانون عدد 2024/56 حيث أشار بعض أعضاء اللجنة أن مواقف أعضاء مكتب المجلس الحاضرين كانت متباينة وتمثلهم شخصيا ولا تمثل رأيا موحدا لمكتب المجلس. كما تمت الإشارة الى أن قرار اللجنة خلال جلسة أمس بمواصلة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 تم اتخاذه بعد نقاش مستفيض بين أعضاء اللجنة وأعضاء مكتب المجلس حول تأويل أحكام الفصل 68 من الدستور في النقطة المتعلقة بأولوية النظر.

وتبعا لذلك تم المرور الى مواصلة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص مع الأخذ بعين الاعتبار لمخرجات اجتماع مكتب المجلس المنعقد بالتوازي مع اجتماع اللجنة بخصوص مواصلة نظره في قرارات اللجنة حول مشروع القانون المتعلق بعطل الامومة والابوة (عدد 2024/56).

إثر ذلك واصلت اللجنة مناقشة فصول المقترح عدد 2024/13 وذلك بالتطرق إلى الفصل 3 من العنوان الأول المتعلق بالأحكام العامة حيث تم الاتفاق على حذف الاحكام المضمنة في الفصل والمتعلقة بتعريف مصطلحات الأم والأم العاملة مع تعديله ليستوعب مضمونه تعريفا لمختلف العطل المضمنة في نص القانون و لتلافي تكرارها في فصول أخرى من نص المقترح ليصبح **الفصل 3 (معدلا)** على النحو التالي:

"يقصد بالمصطلحات التالية على معنى هذا القانون:

- 1- عطلة الأمومة: هي العطلة المتكونة من عطلة ما قبل الولادة وعطلة ما بعد الولادة.
- 2- عطلة ما قبل الولادة: هي العطلة التي تسند للمرأة الحامل قبل التاريخ المحتمل للولادة.
- 3- عطلة ما بعد الولادة: هي العطلة التي تتمتع بها الأم مباشرة بعد الوضع.
- 4- عطلة الأبوة: هي العطلة التي يتمتع بها الأب بمناسبة ولادة مولود له أو أكثر.
- 5- عطلة الوالدية: هي العطلة التي يمكن للأم أو الأب التمتع بها ابتداء من انتهاء فترة عطلة الولادة.
- 6- راحة الرضاعة هي رخصة تنتفع بها الأم مباشرة بعد انتهاء عطلة الولادة.

بالنسبة للفصل 4: تداول النواب حول أحكام هذا الفصل المتعلق بعقوبات الطرد والفصل وبالتسريح وبالإجراءات التأديبية المقترح تأجيل تفعيلها إلى ما بعد انتهاء عطلة الأمومة حيث أشار

الأعضاء الى ضرورة إيجاد معادلة تضمن حق المؤجر وكذلك الأجير لتفادي سوء استعمال الحق كما اقترح أحد الأعضاء المحافظة على الفصل في صيغته الاصلية. وبعد التداول حول مضمون الفصل تم الاتفاق على ترحيل الفصل الى الباب الثالث المتعلق بالإجراءات وتعديله أحكامه ليصبح على النحو التالي:

**الفصل 4:** يمنع طرد الأم العاملة أو تسريحها أو فصلها أو إحالتها على مجلس التأديب أثناء حملها أو خلال عطلة الأمومة، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل.

وفي صورة ارتكابها لخطأ تأديبي تؤجل إحالتها على مجلس التأديب إلى حين انتهاء عطلة الأمومة.

وفي صورة ارتكابها لخطأ جسيم على نحو ما يضبطه التشريع الجاري به العمل يتم اتخاذ التدابير الوقائية بشأنها بمقتضى قرار معلل إلى حين إحالتها على مجلس التأديب على نحو ما تم ضبطه في الفقرة السابقة ويحق لها تكليف زملائها في الدفاع عنها أو إنابة محامي.

**بالنسبة للفصل 5،** بعد التداول تم الاتفاق على ترحيله إلى الباب الثالث المتعلق بالإجراءات والمحافظة على الفصل في صيغته الاصلية كما يلي:

**الفصل 5:** تعتبر الأم العاملة والأب العامل خلال عطلة الأمومة والأبوة والوالدية في حالة مباشرة ويحتفظ كل منهما بكامل حقوقهما في التدرج والترقية والتقاعد وفق التشريع الجاري به العمل.

**وبخصوص الفصل 06** الذي ينص على أنه "لا يجوز الاتفاق في عقد الشغل أو الأنظمة الأساسية أو الاتفاقيات المشتركة للشغل على مخالفة أحكام هذا القانون وكل اتفاق على خلاف ذلك يعتبر لاغيا ولا عمل عليه"، فقد تم اقرار حذف الفصل باعتبار ان القانون كاف في حد ذاته لتحقيق هذه الآثار.

اثر ذلك تم المرور الى العنوان الثاني المتعلق بعطلة الأمومة والأبوة والوالدية، وفي ما يتعلق ببابه الأول المتعلق بالتعريفات، فقد أقرت اللجنة تجميعها في فصل واحد. وقد تم تعديل الفصل 7 المتضمن لتعريف عطلة الأمومة وترحيل مضامينه الى الفصل 3 المتعلق بالتعريفات ليصبح كما يلي:

"عطلة الأمومة: هي العطلة المتكونة من عطلة ما قبل الولادة وعطلة ما بعد الولادة."

اما بالنسبة للفصل 8 فقد تم تعديل تعريف عطلة ما قبل الولادة ليصبح على النحو التالي:

"عطلة ما قبل الولادة هي العطلة التي تسند للمرأة الحامل قبل التاريخ المحتمل للولادة."

كما اقرت اللجنة فصلا إضافيا يتمحور حول تعريف عطلة ما بعد الولادة في ما يلي نصه :

"عطلة ما بعد الولادة : هي العطلة التي تتمتع بها الأم مباشرة بعد الوضع."

كما تم ترحيل مضامينه الى الفصل 3 سابق الذكر المتعلق بالتعريفات.

بالنسبة للفصل 9: فقد أقرت اللجنة ترحيله الى الباب الثاني المتعلق بالإجراءات والمدد مع إعادة ترتيبه حيث تمت الموافقة على الفصل في صيغة معدلة على النحو التالي:

الفصل 9 (معدلاً): تنتفع المرأة الحامل خلال الشهر الأخير من الحمل بناء على شهادة طبية تبين تاريخ المحتمل للولادة بعطلة ما قبل الولادة مدتها خمسة عشر (15) يوماً قابلة للتمديد مرة واحدة لمدة أقصاها سبعة (07) أيام بعد الإدلاء بشهادة طبية تبين أسباب التمديد.

هذا وتجدر الإشارة إلى تباين الآراء بين أعضاء اللجنة وممثلي جهة المبادرة حول تأثير مقترح القانون على التوازنات المالية حيث دعا أعضاء اللجنة إلى ضرورة الاستئناس بما جاء في مشروع القانون عدد 2024/56 بخصوص المدد المعتمدة على اعتبار أن الوظيفة التنفيذية هي الأكثر دراية بالتوازنات المالية و بتأثير تنفيذ مقترح القانون على المالية العمومية في حين رأى ممثلو جهة المبادرة أن إرادة نواب الشعب لا يجب ان تكون مقيّدة بالضغوط المالية وأنه في صورة المصادقة على مقترح القانون فان الوظيفة التنفيذية ستكون مطالبة بتوفير الموارد اللازمة لها.

### **قرار اللجنة:**

- مواصلة مناقشة فصول مقترح القانون عدد 2024/13 المتعلق بتنظيم عطل الأمومة والأبوة والوالدية في القطاعين العام والخاص مع الأخذ بعين الاعتبار لمخرجات اجتماع مكتب المجلس بخصوص الخيارات المتاحة أمام اللجنة في دراسة مشروع القانون المتعلق بعطل الأمومة والأبوة (عدد 2024/56).

مقرر اللجنة

مراد الخزامي

رئيس اللجنة

رضا دلاعي